Textes de loi et références

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Code du travail : articles D1142-4 à D1142-14

Imprimé par nos soins

Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Index de l'Egalité Professionnelle

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Militant et plus

Vérifié le 11 février 2022

De quoi s'agit-il ?

L'employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index a été conçu comme un outil pour mettre fin aux inégalités professionnelles.

À savoir : pour aboutir à des résultats significatifs, un renforcement des contrôles de l'inspection du travail sur l'égalité salariale est prévu.

Quelles entreprises sont concernées ?

Ce dispositif concerne les entreprises, associations et syndicats.

Chaque année, avant le 1er mars, l'employeur doit publier la note de l'index sur le site internet de l'entreprise (ou la transmettre aux salariés par tout moyen).

L'employeur doit communiquer également le détail des différents indicateurs au comité social et économique (CSE) et à l'inspection du travail (Dreets).

À noter : seuls les établissements publics à caractère industriel et commercial et certains établissements publics administratifs qui emploient au moins 50 salariés dans des conditions de droit privé sont soumis à cette obligation. En revanche, les collectivités territoriales ne le sont pas.

Comment ça fonctionne ?

L'index se compose de 5 grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Il compte pour 40 points de la note.

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise.

Les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité sont prises en compte.

Les primes de performance et avantages en nature ne sont pas prises en compte.

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une entreprise doit ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

Écart de répartition des augmentations individuelles

Il compte pour 20 points de la note.

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçus une augmentation dans l'année.

Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

Écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)

Il compte pour 15 points de la note.

Les points sont attribués aux entreprises qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes à 2 % ou à 2 personnes près.

À savoir : pour les entreprises de 50 à 249 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l'augmentation.

Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Il compte pour 15 points de la note.

La totalité de la note est attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité.

Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise.

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Il compte pour 10 points de la note.

Pour obtenir ces 10 derniers points, une entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Sanctions

Des pénalités pouvant atteindre 1 % de la masse salariale sont prévues dans l'un des cas suivants :

La note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la publication de la 1re note
L'entreprise ne publie pas son index